

CRITÉRIOS DE CORREÇÃO

I (15 valores)

André é, desde 1 de janeiro de 2021, Operador de *Call Center* na empresa **Macro, S.A.**, que integra o grupo multinacional **Macro Group**, prestando serviços de atendimento telefónico e assistência remota a uma empresa do grupo situada na Argentina.

André trabalha nas instalações da empresa, sitas em Lisboa, de segunda a sexta-feira.

Nos termos do contrato de trabalho de **André**:

- a) este obrigou-se a, um fim-de-semana por mês, estar permanentemente disponível para prestar a sua atividade durante o seu período de descanso, em caso de necessidade;
- b) em vez dos feriados previstos na lei portuguesa, este gozaria os feriados previstos na lei argentina.

Em janeiro de 2023, a **Comissão de Trabalhadores** da empresa **Macro** celebrou com a empresa **Macro** um acordo sobre o regime de faltas, prevendo que os trabalhadores deveriam:

- a) comunicar as suas faltas no prazo legal, por email, para o departamento de Recursos Humanos, e
- b) enviar o respetivo comprovativo no prazo máximo de dois dias úteis a contar da falta.

Todos os trabalhadores da empresa **Macro** receberam cópia do referido acordo, tendo sido informados pela empresa de que deveriam cumprir os termos do mesmo.

Responda às seguintes questões autónomas:

1. Aprecie a validade do contrato de **André** (5 valores).

- *Aplicação do CT (art. 7.º Lei 7/2009, de 12 de fevereiro);*
- *Caracterização do contrato de trabalho de A. e identificação dos respetivos elementos essenciais (art. 11.º CT);*
- *Definição de tempo de trabalho (art. 197.º/1 CT), período normal de trabalho (art. 198.º/1 CT) e horário de trabalho (art. 200.º/1 CT). No caso, referência ao descanso semanal (arts. 232.º e ss CT) e, em concreto, aos dias de descanso semanal de A. - obrigatório (Domingo – art. 232.º/1 e 2 CT) e complementar (Sábado – art. 232.º/3 CT).*
- *Análise do regime constante da al. a) – regime de prevenção, sem previsão expressa na lei. Qualificação do terceiro tempo tendo em conta os conceitos de tempo de trabalho (art. 197.º/1 CT) e período de descanso (art. 199.º CT) e a discussão doutrinária e jurisprudencial sobre o tema. Articulação entre a “permanente disponibilidade” e o dever de abstenção de contacto (artigo 199.º-A). Em caso de qualificação como tempo de trabalho, ponderação da qualificação como trabalho suplementar (arts. 226.º ss CT). Apreciação da validade da cláusula nos termos do art. 3.º/4 CT.*
- *Qualificação do tempo de trabalho durante o período de prevenção como trabalho suplementar, à luz do regime dos arts. 226.º ss CT, tendo em conta a definição (art. 226.º), as condições de prestação de trabalho suplementar (art. 227.º) e os respetivos limites de duração (art. 228.º). Consequências da prestação do trabalho suplementar – descanso compensatório em caso de*

Ponderação global: 2 valores

prestação de trabalho suplementar ao domingo (art. 229.º/4 e 5) e respetiva remuneração (art. 268.º/1, b), 2, b) e 4).

- *Regime dos feriados (arts. 234.º ss CT), em particular, sua identificação (arts. 234.º e 235.º) e imperatividade do regime (236.º/2 CT).*
- *Conclusão pela invalidade da cláusula no que se refere aos feriados previstos na lei portuguesa (art. 3.º/4 CT) e apreciação das suas consequências (art. 121.º CT), em particular, pagamento do trabalho normal prestado em dia feriado (269.º/2 CT).*

2. Analise a natureza e conteúdo do acordo entre a Comissão de Trabalhadores e a empresa Macro e a vinculatividade do mesmo (5 valores).

- *Enunciação dos sujeitos com capacidade para celebrar convenções coletivas (arts. 56.º CRP, 3.º e 443.º/1, a), CT);*
- *Enquadramento constitucional e legal das comissões de trabalhadores – arts. 54.º e 55.º CRP; arts. 404.º, b), e 415.º ss CT; referência à ausência de capacidade para a celebração de convenções coletivas; admissibilidade da mera intervenção nos termos do artigo 491.º/3 CT; identificação e definição da negociação coletiva atípica e respetivos limites, nos termos do art. 3.º.*
- *Referência ao regime das faltas (arts. 248.º ss CT). Em particular, referência ao procedimento de comunicação de ausência (art. 253.º) e prova do motivo justificativo de falta (art. 254.º).*
- *Discussão sobre a possibilidade de desenvolvimento deste regime por via de acordo com a Comissão de Trabalhadores, tendo em conta, designadamente, a possibilidade de imposição unilateral de regras sobre a matéria pela própria empresa através de regulamento de empresa, na sua faceta normativa (arts. 97.º e 99.º CT), ou negocial (art. 104.º CT).*

3. Beatriz é cozinheira e trabalhadora da empresa de catering Refeições Prontas, Lda., que presta atividade à empresa Macro, assegurando a exploração do seu refeitório, há mais de 10 anos. Por isso, Beatriz pretende que lhe seja aplicada a convenção coletiva celebrada entre a empresa Macro e o Sindicato dos Trabalhadores de Call Center, o que a empresa Refeições Prontas recusa, alegando que o mesmo não prevê a categoria profissional de cozinheira. Analise a pretensão de Beatriz e os argumentos da empresa Refeições Prontas (5 valores).

- *Identificação e caracterização da convenção entre a empresa M. e o STCC – IRCT de natureza negocial, convenção coletiva, acordo de empresa (arts. 56.º CRP e 1.º, 2.º/1, 2 e 3, c) CT); capacidade dos outorgantes para a celebração (artigos 56.º CRP e 443.º/1, a) CT); delimitação dos âmbitos de aplicação (pessoal – art. 496.º CT, material – art. 492.º CT, geográfico – art. 492.º CT e temporal – arts. 499.º e 519.º CT).*
- *Nos termos do art. 496.º CT, conclusão pela aplicação do AE, em princípio, apenas aos trabalhadores da empresa M. filiados no STCC, pelo que B. não seria abrangida.*
- *Ponderação da aplicação do regime do art. 498.º-A CT ao caso, tendo em conta os respetivos pressupostos – [i] vinculação do beneficiário da atividade pelo IRCT; [ii] existência de um caso de terceirização de serviços; [iii] correspondência desses serviços com o objeto social do adquirente; [iv] maior favorabilidade. Em particular, discussão sobre se a prestação de serviços corresponde*

ao objeto social do adquirente e sobre a necessidade de a categoria profissional do trabalhador em causa ser abrangida pelo IRCT.

II (3 valores)

Comente, criticamente, **uma** das seguintes frases:

1. “Não estando sujeita ao princípio da irredutibilidade da retribuição, a prestação por isenção de horário de trabalho pode ser modificada ou suprimida pelo empregador desde que se modifique ou cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição” (Acórdão do TRL, de 15.12.2022, Processo n.º 18910/19.OT8SNT.L1-4).
 - *Regime de isenção de horário de trabalho (arts. 218.º ss CT), em particular, respetivos pressupostos (art. 218.º) e modalidades (art. 219.º).*
 - *Remuneração de isenção de horário de trabalho (art. 265.º CT) e análise da sua qualificação como retribuição tendo em conta os respetivos pressupostos (art. 258.º CT).*
 - *Princípio da irredutibilidade da retribuição – art. 129.º/1, d) CT – e respetivas exceções.*
 - *Apreciação da possibilidade de modificação ou supressão do regime de IHT e correspondente remuneração pelo empregador, de forma unilateral, caso cessem os pressupostos subjacentes à convenção do regime, tendo em conta a necessidade de convenção do mesmo por acordo. Referência ao debate doutrinário sobre o tema.*

2. Num processo de recrutamento, é legítima a seleção de um candidato com fundamento no sexo.
 - *Enquadramento da igualdade e não discriminação (arts. 13.º CRP e 23.º e ss CT). Em particular, direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho (art. 24.º) e proibição de discriminação (art. 25.º).*
 - *Referência ao regime da igualdade e não discriminação em função do sexo (arts. 30.º ss CT), em particular, no acesso ao emprego (art. 30.º).*
 - *Apreciação da afirmação em face da proibição de discriminação em função do sexo no acesso ao emprego (art. 30.º/1 e 2 CT) e sua articulação com o regime do art. 25.º/2 e 3 CT.*
 - *Apreciação da possibilidade de adoção de medidas de ação positiva, nos termos do art. 27.º CT.*

Boa Sorte!